



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE PROGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa
“Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena - Ecuador, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Pilay Tomalá Jenny Maribell (ORCID 0000-0002-8056-9859)

Magallán Orrala Miguel Ángel (ORCID 0000-0003-1085-5654)

ASESOR:

Mg. Karl Torres Mirez (ORCID 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Con gran satisfacción dedico este trabajo de investigación a las personas que amo, a mi **esposo e hijo** agradezco a Dios por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaron, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. A mis padres **Guillermo, Lidia y mi hermano** por su apoyo, consejos, comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles, brindándome su confianza en todo momento, gracias a ellos que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia para conseguir mis objetivos.

Jenny Maribell

Quiero dedicar el presente trabajo en primer lugar a Dios por darme el privilegio de estar en el mundo. A mis padres por darme la vida y por ser ejemplo de perseverancia, responsabilidad, rectitud y amor. A mi esposa por compartir momentos buenos y difíciles, por su apoyo incondicional durante mi estadía tanto en la universidad como en el hogar. A mi hijo Matías por es la razón de vivir y seguir adelante. A mis hermanos y hermanas, quienes son mi inspiración para seguir y alcanzar mis metas y ser un ejemplo de vida para ellos.

Miguel Magallán

AGRADECIMIENTO

Al culminar el presente trabajo investigativo, quiero dejar expresa mi gratitud imperecedera a todas y cada una de las personas que de una u otra forma me han brindado su apoyo incondicional. A la Universidad Cesar Vallejo. A mis amigas, amigos, compañeras y compañeros, por compartir cada momento de mi formación profesional, a todos los llevo siempre en lo más profundo de mi corazón. Al tutor Mg. Karl Torres Mirez por su paciencia y guía en el desarrollo de este trabajo investigativo.

Jenny Maribell

A Dios por darme salud para culminar el presente trabajo de investigación. A mi esposa por su gran apoyo, amor y paciencia que me ha brindado durante todo este tiempo de estudio. A mi hijo Matías quien es mi fuerza e inspiración para seguir adelante. A mis padres, hermanos y hermanas porque también son un gran apoyo de motivación y superación. A la Universidad Cesar Vallejo. Al tutor Mg. Karl Torres Mirez por su paciencia y guía en el desarrollo de este trabajo investigativo. A mis compañeros de aula por compartir sus conocimientos y a mis amigos y amigas de viaje por compartir momentos difíciles, pero también de alegría.

Miguel Magallán

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Resumen.....	vi
Abstract.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Realidad problemática.....	8
1.2 Trabajos previos.....	10
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	14
1.3.1. Liderazgo directivo.....	14
1.3.1.1. Características de un líder.....	16
1.3.2. Los tres estilos de liderazgo.....	18
1.3.3. Desempeño docente.....	19
1.3.4 Evaluación del desempeño docente.....	20
1.3.4.1 Didáctica del docente.....	22
1.3.4.2. Métodos aplicados en la enseñanza.....	23
1.3.4.3. Recursos didácticos.....	25
1.3.4.5. Desempeño docente y evaluación.....	26
1.3 Formulación del problema.....	31
1.5 Justificación del estudio.....	32
1.6 Hipótesis.....	33
1.7 Objetivos.....	34
II. MÉTODO.....	35
2.1 Diseño de investigación.....	35
2.3 Población y muestra.....	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	37

2.4.1. Técnica	37
2.4.2. Instrumento	37
2.4. Validación-Confiabilidad del Instrumento.	38
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS	39
VI. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VIII. REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	54

Resumen

El presente trabajo de investigación consiste en establecer el grado de relación que existe entre “liderazgo directivo y desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” Santa Elena, 2017”. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, no experimental, diseño correlacional de corte transeccional o transversal, de enfoque cuantitativo; La muestra está conformada por 30 docentes, para la recolección de los datos se utilizó dos instrumentos semi estructurado con Escala de Likert: se utiliza para medir actitudes y opiniones en nuestro caso se utilizó para hallar el nivel del Liderazgo directivo, así como para recoger información sobre el variable desempeño docente que consta de 20 Ítems. El instrumento del cuestionario fue validado por expertos. La información extraída se realizó con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que fueron procesados estadísticamente, para conocer la estructura interna de las variables. Según los datos obtenidos, se concluye que la correlación r de Pearson, indican correlación positiva moderada (0.448) es decir a mayor liderazgo directivo, mejor desempeño docente o menor liderazgo directivo, mal desempeño docente. La prueba de hipótesis de correlación el valor calculado, 2.65 es mayor al valor tabular 2.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe correlación significativa entre las variables.

Palabras claves: Liderazgo directivo y desempeño docente.

Abstract

The present research work consists of establishing the degree of relationship that exists between "managerial leadership and teaching performance in the Educational Unit" Antonio Issa Yazbek "Santa Elena, 2017". The research is of a descriptive correlational, non-experimental type, a cross-sectional or cross-sectional correlational design, with a quantitative approach; The sample is made up of 30 teachers, for the data collection two semi-structured instruments with Likert Scale were used: it is used to measure attitudes and opinions in our case it was used to find the level of directive Leadership, as well as to collect information on the variable teacher performance that consists of 20 items. The questionnaire instrument was validated by experts. The information extracted was made with the application of data collection instruments, which were statistically processed, to know the internal structure of the variables. According to the data obtained, it is concluded that Pearson's r correlation indicates a moderate positive correlation (0.448), that is, greater managerial leadership, better teaching performance or lower managerial leadership, poor teaching performance. The correlation hypothesis test the calculated value, 2.65, is greater than the tabular value 2.05, so the null hypothesis is rejected, that is, there is a significant correlation between the variables

Keywords: Executive leadership and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La variable liderazgo directivo en el entorno internacional, se evidencia el estudio de Horn (2010), donde relaciona al “Liderazgo Educativo” como un tema de relevancia en los últimos años al igual que las políticas de estado de cada país, los actos políticos y la comunidad educativa caracterizan al líder como mantener la calidad educativa en todos los niveles educativos y educación superior. El liderazgo se ha convertido en prioridad de proyectos y programas de la política educativa, considerando que desempeña una función específica decisiva en la mejora de la calidad educativa al incidir en la motivación y las capacidades de docentes, asimismo como el entorno y el ambiente escolar. Varios pensadores sostienen que el líder es el segundo componente intra-escolar, después de la labor docente en la sala de clases, que más contribuye al resultado de aprendizajes de los educandos. (Anderson, 2010, p.2)

El desempeño docente en América Latina ha sido un tema de constante preocupación para los mandos del sector público, quienes han invertido en mayor y menor grado en alcanzar niveles óptimos de calidad en el desempeño de sus actividades. En tal sentido el desempeño docente no ha sido preocupación exclusiva de los países en desarrollo, sino más bien un tema del sistema educativo mundial, pues las falencias representativas en el desempeño del maestro, no existe problema exclusivo del talento humano profesorado, no siendo un problema típico de maestros que colaboran en los países en vías de desarrollo, o también llamados tercermundistas. (Estradas 2012).

La importancia del liderazgo en los directivos para gestionar la parte académica, pedagógica y administrativa se debe aplicar estrategias para guiar a los miembros del centro educativo, a fin de cumplir la misión, visión, objetivos y metas que permitan la mejora continua. En los países latinoamericanos, los centros educativos, predominan que las relaciones interpersonales reflejadas en un adecuado ambiente institucional, el conocimiento del proceso educativo reflejado por los estilos de liderazgo de la autoridad académica, garantiza el éxito, el progreso educativo y garantiza la calidad.

Por lo expuesto, es de gran importancia el ejercicio pedagógico y el liderazgo de la autoridad de las instituciones, beneficia a toda la comunidad educativa, una estrategia para la motivación al trabajo es el liderazgo participativo colaborativo y en equipo, da resultados viables y más productiva, este estilo se le reconoce como el comportamiento organizacional o como relaciones humanas. Según lo establece Cecilia A. (1999), el desarrollo de las relaciones interpersonales, mediante el adecuado manejo de la inteligencia emocional en los maestros, educandos y del responsable del centro educativo; la máxima autoridad, es por excelencia el líder y sobre todo pedagógico; determina el rumbo que debe seguir la institución y todos los agentes educativos.

Los directivos son capaces de conducir a todo su equipo de trabajo a cumplir objetivos y metas propuestas que permitan involucrar a la comunidad educativa, influyen en construir para bienes institucionales que todo centro educativo requiere, esto se da cuando aplican un estilo de liderazgo adecuado. Todo centro educativo, requiere contar con docentes y directivos que sean “profesionales y conocedores de educación”, capaces de guiar el proceso educativo, de ser el principal gestor de la transformación y cambio en el proceso de la calidad educativa. El líder que administra y orienta procesos de cambios de tipo social, pedagógico y educativo, desde su establecimiento, la comunidad educativa, la provincia y su territorio, donde se atiende y se evalúe dichos cambios precisos y necesarios a fin de proponer mejoras administrativas, pedagógica y los aprendizajes de los educandos.

Los estilos de liderazgo son eficaces según la institución, los colaboradores y las tareas. Según (Anderson, 2012), *el liderazgo como nueva filosofía de orientación para activar todos los recursos de la institución, fundamentalmente el potencial humano*, en el cumplimiento de la filosofía dentro del proyecto educativo institucional. Un buen líder aumenta la calidad y calidez laboral al intensificar la comunicación efectiva, el compromiso institucional y la capacidad que tiene para conseguir logros de aprendizajes significativo.

El presente estudio muestra el análisis de diferentes autores quienes precisan al liderazgo directivo como parte del proceso que incide en individuos mediante sus acciones que facilitan la ideología de un equipo hacia el cumplimiento de metas en común, además puntualizan que el desempeño laboral de los docentes como el conjunto de habilidades y destrezas que muestran en la actuación de la labor educativa. La Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, ubicada en la comuna Manantial de Guangala, correspondiente a la provincia de Santa Elena, se pudo evidenciar que el liderazgo directivo presenta debilidad en la ejecución en la gestión administrativa y pedagógica las cuales inciden en la labor de los docentes, afectando su inteligencia emocional y desempeño docente, por lo tanto, incide de forma negativa al desarrollo institucional limitando lograr la calidad educativa.

Como pertinencia esta investigación es adecuada; puesto que, aborda el trabajo en equipo donde se necesita que los centros educativos apliquen el liderazgo efectivo para administrar adecuadamente el talento humano y aplicar estándares de calidad con los procesos administrativos, pedagógicos y aprendizajes siendo los pilares del cambio, como recomendación al directivo se debe fomentar el buen manejo de liderazgo para las mejoras institucionales, el adecuado manejo de la toma de decisiones orienta al acompañamiento directivo, aplica la comunicación efectiva, la misma que propicia el clima favorable para el progreso del desempeño en los docentes.

1.2 Trabajos previos

Los estudios en el contexto internacional respecto al “Liderazgo directivo”, tal es el caso de investigación realizada por Roo (2013) titulado la cultura institucional

y el liderazgo. El estudio de indagación estableció como objetivo analizar el liderazgo directivo de Unidad Educativa Tecnológica, es de nivel descriptiva, diseño experimental de enfoque correlacional-causal. Al aplicar la encuesta el trabajo de investigación mostró que el liderazgo que mantienen el director enfoca la cultura institucional y la organización de los docentes, al implementar ciertas estrategias de estilos de liderazgo rector, permitió ejecutar las actividades principales a fin de mejorar la gestión administrativa y la calidad pedagógica, las interpretaciones de los resultados dieron como consecuencia que los docentes actúan en su labor de forma lenta y muchas veces es ineficiente, razón por la cual influye negativamente en el desempeño laboral y productivo dentro de la entidad educativa. Como parte de las recomendaciones a este estilo de investigación pertinente para poder fomentar el trabajo del centro educativo, ejecutando mejoras del servicio educativo que garantiza el giro transformacional.

Otro estudio es el de Carbone (2008), nominado “Contexto del líder educativo, Chile” como parte de la investigación se abordó bajo la representación del análisis práctico y la exposición de experiencias liderazgo del equipo directivo. Como objetivo principal fue razonar cómo es la relación de la variable liderazgo del equipo directivo y la herramienta disponibles, contrastándola con el resultado del aprendizaje de los educandos, la muestra en los centros se usan caracteres del prototipo de dependencia, enseñanza, matrícula, género y ubicación geográfica. Como herramientas implementadas para la excelente guía y el sistema de control de calidad y en otros objetos de estudio que manifiestan el liderazgo como parte eje principal para lograr las metas y el éxito en los centros educativos. Los avances de programas disciplinarios y la evolución de las cualidades de enseñanza y estuvieron dirigidos a los integrantes de los directivos de las instituciones.

Otro estudio es el de Thieme (2006), sobre el “liderazgo, eficiencia y eficacia en educación en niveles de inicio en Chile”, realizado en su tesis doctoral orientándose en el análisis de la educación y la sociedad del país de Chile con el objeto de medir bajo parámetros universales la práctica de los

centros de educación de nivel primario, instituyendo el estilo de liderazgo que ejercen los líderes educativos, además su influencia en la eficiencia en procesos administrativos pedagógicos. Como resultado, las técnicas implementadas es el estudio de resultados de investigaciones en el contexto internacionales PISA y TIMMS, incluyendo una ineficiencia a nivel global en el 15.4% en los centros chilenos; y, sobre el liderazgo por parte de los líderes que se confirma que la observación de estilos dinámicos transporta a las mejoras de horizontes de satisfacción, esfuerzo y eficacia percibida, estadísticamente no hay grupo significativo y si se confrontan la eficacia de la institución aplicando los estilos de liderazgo.

Zamora (2005), en el proyectos de investigación nominado, “El liderazgo, clima organizacional y sus consecuencias en la creación de valor de México”, se orientó al estudio del talento humano siendo un factor relevante para el progreso de habilidades interpersonales dentro del centro educativo que involucra la interacción de directivo, docentes y estudiantes, el 40% de los directivos se evidencio que no existe equipo de trabajo efectivo por falta de clima laboral como consecuencia no existe liderazgo dentro del aula por parte de los docentes, el directivo debe aplicar un estilo de liderazgo que se puede adaptar para mejorar el clima laboral; puesto que, un líder es quien se preocupa por el talento humano y desarrolla significativamente que sus seguidores, formar equipos de trabajo que aporten al desarrollo de la misión, visión y metas. Para que un líder influya en los demás debe existir compromiso institucional y buenas prácticas de liderazgo efectivo.

Además encontramos el trabajo de investigación de Ayvar (2015), nominada liderazgo didáctico del directivo y valoración de desempeño maestro” en los centros educativos del nivel secundario de la red Nro. 09, correspondiente al distrito, Villa triunfo, Lima, 2015, se presenta el estudio como principal objetivo en establecer la incidencia del líder académico del directivo en la valoración de desempeño del maestro, como diseño de investigación se aplicó la transaccional, correlacional causal, la recolección de datos se procesó dos cuestionarios para el liderazgo-pedagógico del directivo

y el desempeño docente, se aplicó a 4 directivos y 132 docentes como parte de la muestra. El instrumento aplicado fue sometido a juicio de experto y cumplen con la validez y confiabilidad. Finalmente se concluyó que el liderazgo pedagógico que aplica el directivo incide en el planeamiento de trabajo en los centros educativos del nivel secundario de la RED Nro. 9, del Distrito Villa María del Triunfo, de igual forma se mantiene que el liderazgo incide en los procesos de enseñanza-aprendizaje del docente, mediante la prueba de Kruskal y Wallises como resultado es 0,00, incorporación de las variantes, siendo altamente significativo.

La investigación de Parra (2011), nominado liderazgo transformacional del rector y desempeño laboral del maestro, esta investigación se desplegó de tipo descriptivo, la muestra estuvo comprobada por catorce rectores y sesenta y siete maestros, e instrumento fue la aplicación del cuestionario con varias alternativas, como hipótesis de trabajo se presentó que existe correlación en el liderazgo transformacional directivo y el desempeño laboral de maestros. Como conclusión se detalla que maestros estiman pertinente que el directivo administrador del centro elude las dificultades fuera de dar solución oportuna, desarrolla de varias maneras debido a la expresión utilizado por el rector. También se evidencio que el directivo no orienta el trabajo a realizar de forma eficiente, la falta de motivación del personal docente y manifiestan que no son supervisados ni tomados en cuenta para realizar trabajos secundarios, esto ocasiona incertidumbre por falta de información, no aplica la función de líder transformacional sino autocrático.

En el contexto nacional se evidencio la tesis de Álvarez (2011), realizó la investigación de “Liderazgo directivo en la Unidad Educativa Milagro.”, ubicada en Milagro Ecuador, cuyo objetivo fue medir el liderazgo directivo, como metodología se realizó un estudio mixto aplicando entrevistas y cuestionarios, el instrumento fue un cuestionario se han contrastado el resultados obtenidos mediante especialistas de distintos sectores educativos, como conclusión se define a la información pertinente para mejorar la calidad en la educación siendo fortalezas, debilidades y posibilidades de mejoras en las diferentes dimensiones estimadas en la

indagación, lo que permitió discriminar distintas orientaciones en la gestión de instituciones educativas que repercuten en las corporaciones educativas. Como recomendación resaltaron la importancia del liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente y se promueva a la productividad educativa que propicie la colaboración y progreso institucional.

La postura de Morroy, J. (2013), en su trabajo de investigación del tema “Liderazgo directivo parte de estrategia y certeza del desempeño en los maestros.”, cumplió con el objeto de examinar el liderazgo rector como elemento estratégico en el Centro Educativo Pedro Carbo-Ecuador. La población se representó por 24 docentes, la muestra es intencional causal, aplicando como el instrumento del cuestionario, a través de la técnica encuesta, misma que consto de 22 ítems. Como conclusión los elementos que proporcionaron respuestas a directrices que rigieron del presente estudio, permitiendo contar con el proceso de la administración, las funciones del directivo; y, desempeño docente, conformaron la muestra. Además, el directivo según los descubrimientos, mediante la investigación está inmersa en modelo de dirección de forma habitual, justifica la pertinencia del estudio que recomienda aplicar la efectividad en los procesos internos sean pedagógicos y administrativos a fin de mejorar el desempeño en los docentes y así lograr la calidad educativa, siempre y cuando la máxima autoridad escoja un buen estilo de liderazgo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo directivo.

Los autores Hogg y Vaughan (2010) el líder *“como interrelación en la que las secciones del equipo, parte de idóneos en incidir en el resto accediendo en los aptitudes, actitudes, valores, metas y objetivos, en los que se esfuerzan en lograrlos”* (p.142); estos autores declaran que el liderazgo es una dependencia donde se conforman grupos de personas capaces de ser líder, de transmitir valores que sugiera y facilite el cambio de las instituciones.

Palomo (2010) expone en su tema de indagación el liderazgo, como el progresivo liderazgo directivo procedente de indagaciones de los expertos temáticos, analizan que es de gran importancia manejar con eficacia los estilos de liderazgo, es considerado a nivel educativo como el principal factor escolar de gran trascendencia, este tema ha enfatizado algunas claves para el fortalecimiento educacional, dentro de las cuales la idea central respalda a la formación, progreso de capacidades y habilidades de líderes educativos bajo la postura de una efectiva preparación y estudios enfocados a la gestión pedagógica administrativa. La realidad de Latinoamérica en cuanto a las políticas del liderazgo a nivel directivo, ha sido investigada, teniendo como a la principal evidencia la administración escolar de directores y rectores en los diferentes niveles educativos, aparecen en un proceso de cambio en distintos sistemas se han asociado diversas medidas tendientes al fortalecimiento del liderazgo, mediante la incorporación de los estándares de desempeño y calidad educativa.

Anderson (2010, p. 157-159) menciona que ser líder, es ser responsable de la gestión administrativa, aplicando los estándares de calidad educativa, siendo eficaces y eficientes, teniendo ideas creativas y acciones que beneficien a la comunidad educativa, según siguiente detalle:

- Conducir al equipo para que tengan pertinencia institucional, de esta manera se cumplan los objetivos o metas.
- Mantener el apoyo de los demás sin ser autoritario.
- Solicite el compromiso de todo el equipo.
- Tenga credibilidad.
- Sea ejemplo y construya un modelo para todo el equipo.
- Administre los procesos educativos.
- Enmarcar nuevos retos con todo el equipo de trabajo.
- Cumpla con la misión y visión institucional.
- Cree una visión compartida en el ambiente laboral.
- Fomente el trabajo en equipo.
- Actualice los nuevos avances tecnológicos y educativos.

- Beneficie las sinergias dentro como fuera del centro educativo.
- Comunique cambios a sus colaboradores.

Así mismo Gago (2006), expresa que el liderazgo directivo es la gestión educativa como parte del componente en la organización y de los procesos educativos, siendo modelo de interacción, de tal manera que influya de forma directa e indirectamente dentro del aprendizaje; a través de, visitas áulicas, autoevaluación de actividades escolares, para lograr la efectividad institucional. Destaca que el líder es el que cumple con los objetivos y metas propuestas con la colaboración de todo el talento humano, lo relaciona con el logro potencial de su equipo de trabajo, a su vez mejora la condición del ambiente laboral.

En la misma línea, se evidencia la postura de Koontz y Weihrich (2004), donde el administrador-líder tiene la responsabilidad de planificar, dirigir y controlar el futuro al responder con soluciones prontas según los objetivos a corto o largo plazo, para motivar al personal, crear las estrategias y mecanismos de operación, sería el primer convocado a dirigir las gestiones del personal con la responsabilidad, claridad y honestidad, rumbo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.3.1.1. Características de un líder

Se han definido algunas cualidades del líder, la visión triunfadora es caracterizada por pleno discernimiento de las oportunidades, fortalezas que se presentan en una organización, conocer que los logros ayudan a alcanzar objetivos y metas. Al utilizar la crisis como aprendizaje es saber convertir las amenazas en fortalezas, esto permite el esfuerzo para las oportunidades; la integridad del líder viabiliza actuar con moral y ética, poseer la confianza a plenitud del talento humano para lograr el objetivo común, los valores constantes y trabajar para Donis, A (2007, p.168).

Según (Maxwell, 2007), en su artículo científico establece que las características del liderazgo educativo deben tener claves para lograr el éxito

dentro de los centros educativos, la correcta elección de los estilos de liderazgo conlleva a la puesta en marcha del modelo educativo institucional y la organización educativa y gestión de los recursos implicados en el desarrollo del proyecto institucional; puesto que en la jerarquía inicia con el cumplimiento del cronograma de actividades que permiten la consecución y éxito de las objetivos puestos en marcha. El liderazgo posee algunas facetas como: responsabilidad, respeto, experiencia, fuerza emocional, disciplina, el sentido de pertinencia institucional, entre otras. Las que más se destacan de algunos de los factores que son intangibles, razones por las que los líderes requieren madurar para lograr la efectividad.

La postura de (Hernández, 2012), certifica que cualidades, desarrollo de habilidad y capacidades de un liderazgo que más impactan son las siguientes: (p.138).

- a) Capacidad física como: trabajo, firmeza a fatigas.
- b) Intelectuales: la inteligencia y la claridad verbal.
- c) Social: comunicación efectiva, persuasión, sensibilidad, empatía, naturalidad, trabajo en equipo, equidad, asertivo, cooperación, confiabilidad y representación.
- d) Psicológica: parte del equilibrio, autoconfianza, investigación, tenacidad, permanencia emocional, firmeza, creatividad e iniciativa.
- e) Práctica: comprensión, búsqueda, capacidades determinadas, eficacia y el compromiso institucional.

Asimismo, existen cuatro fases para el desarrollo y desarrollo del liderazgo:

- a) Conocimiento y crecimiento
- b) Capacidad del equipo
- c) Aprendizaje del hoy para ser líder del mañana
- d) Lucha y constancia

1.3.2. Los tres estilos de liderazgo.

Lewin, White y Lippitt (2008) expresan que el liderazgo es parte de la historia a fines de los 30 se intentó comprobar *“la incidencia de tres estilos de liderazgo en los resultados del desempeño y en el comportamiento de los colaboradores (p.79). también Sorados (2010, p.173) sostiene que de acuerdo al estudio se examinaron tres conductas o estilos de liderazgo, fueron denominados como: autocrático, democrático y el liberal”*.

El líder autocrático o autoritario: concentra en la autoridad y las decisiones de los subordinados, por lo general no tienen ninguna libertad para escoger. Chiavenato (2002), manifiesta que el líder autocrático es en mayor medida dominante, distribuye órdenes y tiene expectativa, obediencia plena y ciega de los subordinados. Los colaboradores o grupos sometidos a liderazgo autocrático, mostraron mayor volumen 25 de trabajo originado y ciertas señales de frustración, tensión y agresividad. Más que respetado, el tipo de liderazgo es temido por el grupo, simplemente colabora cuando está presente.

El líder democrático: este estilo permite la participación activa de los trabajadores, en el análisis de los problemas y la principal toma de decisiones del equipo de trabajo” (Hernández, 2006)

Es especializado por la sugestión a los subordinados, relación a las decisiones propuestas, y a la participación conjunta, que actúa como facilitador a fin de orientar el grupo, ayudándolo en la definición de la problemática y en las prontas soluciones, coordinando las actividades y sugiriendo ideas creativas e innovadoras. Los grupos de trabajo están dirigidos con liderazgo democrático muestra la adecuada cantidad de trabajo y calidad. En este estilo se recomienda en el trabajo pedagógicas según los estudios, es el que produce el mayor grado de motivación, que es necesario para el proceso de la enseñanza-aprendizaje. (Parra, 2011).

El líder liberal: permite total libertad para la toma de decisiones individuales o grupales, participando en ellas únicamente cuando el grupo lo

solicita y utilizando poco el poder. El comportamiento del líder es impreciso y sin estabilidad. Los grupos sometidos a este liderazgo no se eximen bien en cuanto al monto y a la calidad del trabajo, presentan enérgicas señales de individualismo, insatisfacción, disociación del grupo, agresividad y poco respeto hacia el líder, el que es ignorado enfatiza solamente en el grupo, depende de los subalternos para fijar las metas y medios para poder alcanzarlos. (Alvarado 1996).

El director escolar como líder: ejerce una incidencia relevante en desarrollo del aprendizaje en los educandos de forma directa e indirecta. Debido a las varias y complicadas interrelaciones que se dan al alrededor del centro educativo, en el ejercicio de adecuado liderazgo que utiliza de cohesión y orientación; por ello, precisa el desarrollo de competencias y habilidades profesionales, para el logro de la efectividad (Zamora, 2005)

1.3.3. Desempeño docente

Son algunas terminologías empleadas para referirse a la variable desempeño docente. Algunos autores manifiestan que el maestro o el educador, en relación a su desempeño profesional o pedagógico; y, desempeño profesional obedece a una definición conceptual más práctica, (Aguirre, 2012) *son las funciones que ejecuta el docente, en el progreso de la actividad didáctica, que se sintetizan en el transcurso del desempeño de atribuciones, ocupaciones y en el logro de resultados institucionales.* En el desempeño del docente posee una estrecha relación con los estándares de calidez, eficacia y eficiencia cumpliendo con sus labor, algunas: respaldar el ambiente laboral de forma favorable en los educandos que se aprecien cómodos, conserven excelente colaboración donde logren opinar ideas creativas, palabras sin temor y participación activa, planificación, preparación de actividades del enseñar bajo el contexto del constructivismo, además de motivar al estudiante afianzar los conocimientos.

El autor Estrada (2013), establece que en el desempeño de maestros “*es base principal que activa el proceso de formación inmerso en el método*

pedagógico”. El maestro es el que guía la planificación pedagógica dentro del sistema educativo, esencialmente por la labor y su ocupación de la comunidad, la cultura del progreso con legitimidad. Las cualidades y características de la enseñanza encaminan a los educandos que alcancen aprendizajes esenciales durante el proceso de su educación hacia el logro profesional permanente y que garantice la calidad y calidez del servicio educativo se esté público o privado.

1.3.4 Evaluación del desempeño docente

El proceso de evaluación del desempeño de maestros, muestra múltiple características que determinan sus funciones y del quehacer en competencias profesionales; por lo tanto, en la valoración se destacan criterios como: la edificación, traspaso del conocimiento, los aspectos que lo determinan corresponden a la evaluación por parte de los directivos; y las competencias de la Ley de Educación siendo medidos por, *la metodología de enseñanza aprendizaje, trabajo colectivo en el aula y en la gestión administrativa y el maestro como cumple el rol de investigador e innovación, en las características personales se destacan: empatía, responsabilidad, trabajo en equipo, responsabilidad y conocimientos.* Teoría de (Pierre 2013)

Según la teoría de Rodríguez (2014), como parte de informe docente, el procedimiento del desarrollo de competencias en su evaluación de desempeño de las actividades principales y del perfil profesional integral que cumple con la *finalidad de regular en bases de norma, siendo los responsables de la evaluación la comitiva institucional que pueden ser directivos y maestros de perfiles a fines a su labor o título, cada uno ellos se debe mencionar en cuáles son las acciones de mejoras para cumplir metas, objetivos establecidos en el plan de desarrollo estratégico institucional de cada centro educativo.* Parte de la evaluación garantiza la calidad educativa en base a lineamientos, criterios y estándares de calidez, permitiendo la mejora continua, siendo la evaluación como parte del proceso educativo y la responsabilidad de los directivos y docentes bajo el área de evaluación.

Segura (2003), se refiere al perfil profesional docente en los cambios educativos que parten del requerimiento de tener efectivos educadores, la parte profesional orienta objetivos comunes entre docentes vinculados al seguimiento curricular y fortalecimiento de la calidad, en el marco legal se busca la equidad. Cuando se habla de un perfil educador se evidencian aquellos métodos, estrategias y técnicas de enseñar; además, otros de los aspectos es la vocación del docente a fin de que siempre en sus educandos amor y el cariño por su profesión. Esto simboliza que cualquier perfil de otras ramas no es educador, si llegara hacerlo debe mostrar su vocación mediante actos que simbolizan el quehacer de un docente y educarse en el ámbito que corresponda.

El profesional en la educación posee, la responsabilidad educar y generar cultura de una sociedad, por ende, deben ser consciente de la incidencia personal y social que forma el progreso del quehacer docente. *“El desempeño del maestro es el experto temático en el área educativa y alcanza también como saber pedagógico, que enmarca la creación de conocimientos que se construyen diariamente cuando se elabora, crea, diseña y organiza el enseñar o cuando se interactúa con los estudiantes”* (Saravia, López 2008).

La docencia requiere de perfiles profesionales que posea el dominio de saberes (el pedagogo), que alcance los macro-proceso que se encuentran incrustado, que resuelva sobre métodos, temáticas y técnicas, transformacional y estratégicas de enseñanza aprendizaje acordes a los requerimientos de los alumnos, constituyendo entornos de enseñanza, intermediando de diferentes modales para beneficiar métodos y edificación de instrucciones requeridos específicos de cada estudiante (Thieme, 2006).

Mancilla (2011) refiere al empleo y actividades del docente que no se somete solo transmitiendo conocimiento, sino a la práctica educativa de calidad siendo importante que establezca métodos innovadores para enseñar y la formación intelectual debe estar orientada a lo integro, también al progreso de superficies que posee los colaboradores. Asimismo, la teoría de Román y Murillo (2008)

declaran de las habilidades profesionales del educador, esencialmente en la preparación del enseñar con amor y vocación. *Las organizaciones educativas organizan procesos de labores del escenario de la clase, consolidando en factores relevantes que influyen significativamente en la experimentación y logran educandos*, el reto para los educadores es construir el perfil profesional en base a estudios y la experiencia, mediante proceso que involucren a los actores educativos, lo que prevalece es conocer cuan competentes son los profesionales para implementar innovación educativa; y, que como profesionales que obtengan diversidad de alumnos que alcanzan al aula e el empeño de educarse y descifrar de forma exitosa en el centro, colegio y en la comunidad.

“La efectividad docente es el conjunto de cualidades, competencias y conductas de los maestros” (Gaspar 2006), la importancia del desenvolvimiento docente en su enseñanza es definida por Rojas y Gaspar (2006) que en aquellos contextos educativos existe el cuerpo docente, un colectivo profesional desarrollado y extendido que instala altas capacidades para la enseñanza, las probabilidades de que provoquen aprendizajes significativos, aun en medio de flat de recursos.

Latorre (2005) señala que los buenos docentes sellan la diferencia en los aprendizajes que alcanzan sus estudiantes, en el rendimiento académico y, en contundente calve del éxito escolar que los alumnos puedan tener, este como parte de horizonte profesional involucra concebir a los maestros como actores principales del cambio e indagadores permanentes, no sólo como eficientes operarios que conocen la asignatura y que poseen herramientas profesionales apropiadas para cumplir con los objetivo que sea preparado por el sistema educativo.

El campo del desempeño de maestros es visto, como la práctica investigativa, la misma que precisa contar con las capacidades de construir, evaluar sistemáticamente sus destrezas pedagógicas en el dominio de la didáctica y en la comprensión, entendimiento de los contenidos y habilidades que se pretenden desarrollar en el educando.

1.3.4.1 Didáctica del docente.

Las diferentes teorías de Medina y Salvador (2002), *como parte de normas concretas que se ejecutan a partir de generalizar de la base didáctica, que permiten a los maestros la aplicación de las mismas de manera mas específica, particulares y secuencial, es el aprendizaje y saber lo que se hace, lo que hace la diferencia de discursos que tienen similitud para saber ver la situación real de la pedagogía*. Las funciones en la didáctica es manejar la clase muy activa dentro de cada sesión de aprendizaje como las siguientes categorías a emplear: aseguramiento en nivel de aprendizaje, orientaciones hacia los objetivos, tratamiento a la asignatura, sistematización de conocimiento y control del aula.

Además, Bernardo (2007) como parte de su teoría refiere a la didáctica como parte de habilidades, guías y diferentes modalidades al actuar haciendo que el maestro realice su loable labor y profundice en interactiva de los estudiantes. También Matillo (2007) indica *que los procedimientos áulicos, en esencial la calidez al enseñar, practican impacto directo sobre el aprender y el motivo participativo de los educandos*. El docente tiene que enseñar con el ejemplo, mostrar en todo momento las habilidades y competencias en la asignatura, de igual manera orienta para el logro de cambios proveyendo los saberes teórico-práctico de su espacio de manera reflexiva, activa, critica y creativa. Como habilidades pedagogías se debe emplear formación prospectiva, conocimientos coherentes de aprendizajes y praxis innovadora por un progreso de los objetivos propuestos para el desarrollo de las clases.

El maestro en la práctica laboral las contribuciones de las teorías innovadoras pedagógicas, las mismas que plantean algunos conocimientos para reflexionar en enseñar y el aprender (Bernardo 1997). También menciona que el conocimiento en el mundo real es estratégico, cognitivo y metacognitivo, permitiendo la derivación de aspectos que las profesiones deberían instruir en las asignaturas, al ser precisos y necesarios, los indicadores medibles son: ambientes de aprendizaje agradable, orientar a la atención, retroalimentación, procesamiento de la información, interdependencia positiva, evaluación y reflexiva.

1.3.4.2. Métodos aplicados en la enseñanza.

Según Espinoza (2010), los métodos didácticos se *“establecen como un conjunto lógico de procesos que gobernarán al instruir, incluyendo la base de las asignaturas iniciando la comprobación y conveniente compensación de la enseñanza”*. En otros párrafos, se conceptualiza como los métodos didácticos y el macero en procesos que son articulados al sistema de enseñar, aprender y replicar de manera más idónea al alumno y el ambiente que se desempeñan. Además, sustenta que hay requerimiento de demostrar razonablemente por qué se sigue un proceso secuencial y no otro, como es el empleo del método didáctico.

En conformidad estos autores Bernardo y Gutiérrez (1997), *“adoptan la teoría en que el método didáctico al aplicarse en las entidades educativas estaría rumbo a la excelencia educativa aplicando las prácticas y sistema de enseñanza rumbo al calidad de la instrucción a los educandos hacia los objetivos alcanzados que se planteen en la visión institucional”*. Asimismo, se establece que el sistema didáctico radica en el proceder de forma sistemático e inteligible logrando la ampliación de conocimientos, la transferencia del equivalente o la alineación total del individuo.

Para validar los criterios empleados en este acápite tenemos la postura de Bernardo (2012), donde considera que el valor y tipo de colaboración de los educandos, en relación a los procesos de enseñar individualizada corresponden a una instrucción con mecanismo de identificación comprensible de niveles de enseñanza proyectada y las metodologías de enseñanza colectivizada dando prioridad al desarrollo de aptitudes y labor en equipo y del sentimiento en la sociedad, que se da en el método valorado en proyectos, método de cooperación de específico.

Las técnicas de instrucción aprendizaje señala los siguientes:

- Funciones didácticas
- Logro de aprendizajes
- El programa e estudio
- Medios y recursos para el uso de la clase

- Bibliografía básica y complementaria
- Retroalimentación repaso

Los sistemas didácticos que se desarrollan establecen los analógicos, inductivos, deductivos, comparativos, simbologías, sistemáticos, automáticos, globalizados, accidentales, de especialidad, analíticos, sintéticos y de congregación.

1.3.4.3. Recursos didácticos.

Moreno (2004) cumple con la visión general en la pedagogía mediante el cual diferencia de las riquezas, recursos materiales, en este caso las didácticas se podrían definir como la herramienta del que nos aprovechamos para la reconstrucción del conocimiento, los materiales aplicados en la didáctica serían los efectos diseñados para coadyuvar en el sistema de enseñanza y en la ilustración. Los medios y herramientas que se registran usualmente como los equivalentes, la teoría de Bernardo (1997) indica a *“las herramientas facilitan la labor de forma autónoma del grupo, a su vez permite al maestro dedicarse aún más a prepararse y mantener el registro de actividades pedagógicas; y, al acercamiento personalizado de los estudiantes”*

Aguirre 2008, expresa que las ventajas del manejo de la didáctica es la base de toda clase interactiva y dinámica, siendo una de las herramientas clásicas del aprender con las habilidades innatas y otras que se descubren entorno al aprendizaje como se muestra en los siguientes indicadores:

- Cumplimiento de objetivos.
- Planificación de las clases y tiempo que se dedica a la investigación.
- Aplicación de métodos y teorías educativas.
- El estudiante se convierte en agente activo del propio aprendizaje.
- Permite la coevaluación, autoevaluación del maestro.
- Permite tener en cuenta actividades variadas para la didáctica.
- Pausa activa para cambiar de temática de estudios.
- Práctica de ensayos y interactivos de aula.

Por otro lado, Bernardo manifiesta que los recursos didácticos se clasifican en:

- Materiales en papel (carpetas de trabajo, libro, separadores, tarjetas).
- Recursos para la ejecutar (laboratorio, equipos, talleres, tipografía, computador).
- Recurso audiovisual (proyector, televisión, cine, multimedia, video, internet, software multimedia)
- Recursos tridimensionales (cosas naturales como: plantas, esquemas, entre otras)
- Elaborados pueden ser: figuras o mapas, específicos (obras de arte).

Las herramientas tecnologías de información y comunicación (TIC´S), entorno a los las herramientas y recurso de soporte papel, respecto a libros de texto, estos siguen siendo más utilizados.

1.3.4.5. Desempeño docente y evaluación

Para la valoración de trabajo según es (Stegmann 2008), conceptualiza que es proceso secuencial dinámico, considerando que los colaboradores siempre son evaluados ya sea de manera formal o informal, con cierta continuidad por las autoridades o comisiones en los centros educativos, al identificar ambas variables se fortalece la calidad educativa siendo parámetros para medirlos, constituye la verificación de la práctica y transferencia de conocimiento y como escala se adopta a: el dominio de conocimientos, habilidades necesarias según su perfil profesional, habilidades para lograr los aprendizajes.

El sistema educativo en Latinoamérica en los últimos años, se ha dado prioridad a los esfuerzos rumbo a las mejoras de la calidad educativa en el desempeño se ha logrado identificar la variante del desempeño de profesiones de maestro, como influyente, determinante, para el progreso de escolaridad. Carbone (2008). Razón por la cual la evaluación del desempeño se localiza justificando en la indagación que ofrece para adecuadamente la

toma de medidas, la potenciación de las fortalezas de cada colaborador y el desarrollo personal y profesional.

Los títulos académicos y la práctica no necesariamente corresponden a ser considerados como parte del criterio en el valor del maestro competente, en el desarrollo en las diferentes clases y arduo trabajo efectivo en el centro educativo, la misma que sostiene la idoneidad del profesor, el desempeño es el producto del buen manejo del saber profundo y complejo, tiene como resultado el dominio del conocimiento de su carrera, pedagogía, enseñanza, metodología, conducta profesional e investigación. (Jiménez, 2000).

Andahuaylas (2005) expresa que *“el desempeño se valora, optimar la aptitud educativa, calificar el trabajo maestro. Por ello, la valoración representa atribuciones y cualidades explícitas, poseen características y criterios de aplicación”*. Como importancia de concretar los estándares de calidad educativa que sirvan como pilar llevando a cabo sistema evaluativo. Además, la evaluación es de grafía formativa se evidencia la calidez del progreso de la práctica profesional de los colaboradores dentro de sistema educativo, no de la pérdida de su perfil frente a la comunidad con el propósito de encubrir las faltas del proceso educacional.

El proceso educativo en el desempeño docente garantiza que la educación como parte del desarrollo holístico, enmarcados en la evaluación en el clima favorable impulsando a la mejora continua. *En el proceso evaluativo es una metodología con el objeto de mejorar criterios establecidos en el proyecto educativo institucional, que consiste en dar valoración teniendo la capacidad que se predispone en actividades y tareas del ámbito pedagógicos cumpliendo los lineamientos, criterios de la gestión escolar y estándares de control de calidad.* Respecto al desempeño docente validan criterios que son eficaces en la docencia como: adaptabilidad en el sistema educativo, capacidad del aprendizaje, líder y trabajo en equipo, formación capacitación. (Flores, 2008).

Román y Murillo (2008) expresan que el desempeño docente es aquel que debe promover a resultados según su alcance de los procesos pedagógicos de forma individual, el funcionamiento del equipo docente en las unidades educativas depende del liderazgo directivo para esto se debe a la motivación, buen manejo de recursos en su totalidad y la idoneidad al aplicar la docencia. Los factores condicionantes son calidad educativa, motivación y liderazgo, permitiendo optimizar el recurso humano, siendo lo más importante para el buen funcionamiento escolar, incidiendo en fortalecer la carrera y perfil competitivo de docentes, asimismo el progreso de las unidades educativas, donde establecen competencias profesionales.

El Ministerio de Educación establece que el sistema de evaluación del desempeño docente manifiesta que se establece en el macroproceso de forma participativa de perfil metódico, permitiendo estimar lo siguiente: vinculación, profesional y calidad del personal docente, considerando el entorno, habilidades y los efectos del aprendizajes, comprobando que la instrucción del desarrollo profesional maestro tiene razones e itinerarios de ardua tareas y realizan y se enfatizan en su desarrollo en enseñar y su desarrollar el viable académico. (Espinoza, 2015)

Arias, & Cantón (2012), indican que como parte del sistema evaluación al maestro debe ser exclusivamente por *“el ejercicio del desarrollo profesional; puesto que, se considera que el entorno y los contextos laborales en los que desenvuelven, muchas veces se ignora evalúa el ejercicio docente, aquellos efectos en el rendimiento académico de los educandos”*. La complicación de aquel entrenamiento radica en las habilidades, instrucciones, destrezas, actitudes-aptitudes del maestro oportuno constituye en su desempeño del rol y ser responsable.

Como parte de desempeño académicos de maestros y la evaluación son responsables en el ámbito pedagógicos, presentando resultados obtenidos de criterios de valoración con el fin de presentar planes de mejoramiento académico y cumplir objetivos y metas que se encuentren alineadas al plan

estratégico institucional. También es importante evaluar a la institución internamente para la verificación de la gestión de calidad total, aquellos resultados se presentarán como avances académicos institucionales, por eso es relevante ambas evaluaciones tanto a los maestros y la gestión del directivo que vendría a ser la parte institucional. (Fernández, 2007. p.93)

El análisis eficaz consiente en precisar las temáticas de la valoración en el desempeño docente, trabajo académico e institucional, congregando indicadores, criterios y dominios, en la transformación persiguen las contribuciones de la indagación, en el progreso de la enseñanza fundamentada en el marco curricular del contexto nacional; lo describe en la teoría de Stegmann (2004), que el maestro categorizado teniendo que efectuar el vinculado de saberes, competencias, habilidades propias de su labor y el valor de dicho estándares, indicadores secuenciales de las instrucciones requeridos para el correcto ejercicio docente y los compendios en los que componen los procesos del enseñar y del aprender.

Fernández (2007) expresa que coexisten algunas influencias que son la base del trabajo del educador, al estar al tanto en la elaboración para enseñar, el espacio del ambiente que propicia el aprendizaje, la instrucción escolar y el perfil del maestro. *La línea de investigación pondera los aquellos dominios que señala el Mineduc del Ecuador, bajo el marco legal del desarrollo de las buenas prácticas profesionales.* Esta teoría escoge al vinculado de desempeño o prácticas que pertenecen al compromiso didáctico del maestro y que apacientan de la afirmación de la profesión que son derivados de una investigación basado en el juicio de expertos temáticos y el ejercicio docente y su experiencia.

Aquellos dominios asumidos por el Minueduc son: la organización de la labor pedagógica, responsabilidades del ámbito profesional y gestión por procesos de la enseñanza y el aprendizaje. Los tres enfoques de utilidad narran campos del buen ejercicio profesional, están basados en mejorar el

sistema del aprendizaje en escenarios específicos, según la asignatura que imparten, estos enfoques están alineados a las dimensiones como: competencias del perfil maestro, investigación docencia, instructor didáctico y características profesionales.

Stegmatn (2014) informa que *“aquellos tipos del ejercicio se formulan como representaciones de signos del ejercicio docente siguiendo la clasificación de los procesos de enseñanza y pedagógicos dentro del aula”* (p.81). Como parte de los criterios poseen indicadores o descriptores que nos instruyen destreza y competencias posibles de lograr.

Existen tres dominios o aspectos establecidos por el desarrollo profesional en el contexto internacional, en el país Perú, en el acuerdo del Ministerio de Educación dentro de la planificación pedagógica comprende lo siguiente: planificación, distribución del sistema de enseñar y aprender, para esto se contiene los tópicos del currículo de enseñar, de igual forma los elementos y habilidades formativas necesarias hacia obtener instrucciones de aptitud en los estudiantes. Los contenidos disciplinarios como primer dominio del marco del currículo a nivel nacional deben ser realizados en cuanto a la planificación del orgánico curricular de acuerdo a procesos secuenciales y coherentes, así como el valor de las estrategias de los saberes: instrucción y del aprendizaje, variación de los tópicos, distribución de acciones y evaluativas.

Como segundo enfoque es la comisión por métodos de instrucción y el aprendizaje, refiriéndose al clima institucional del aula, en que intervienen los educandos y los docentes; además apunta a los contenidos pedagógicos que el maestro muestra en las sesiones de aprendizaje, las mismas que articulan los estilos comunicativos y la calidez de temáticas, el seguimiento al currículo en la metodología con la que el educando es parte principal en el proceso de aprendizaje.

El tercer dominio es de responsabilidad profesional, en el que establece el orden sistemático con la responsabilidad del proceso de instrucción, la aspiración del progreso profesional, personal y el contenido reflexivo cubierta de la destreza y sus pares, la personalización con los objetivos, claves y práctica corporativa, también, alcanza el soporte e información de los educandos, comunidad de representantes legales y la vinculación de la sociedad.

Flores (2008) indica que el proceso de valoración del profesor como parte de alternativa reflexiva y progreso de la actividad pedagógica, dentro de las oportunidades y consecuencia, en la personalidad de la prueba así que en el ambiente laboral, trabajo en grupo que forma parte, ser ilustrada y colocada convenientemente en los avances profesionales.

Ayvar, (2014) manifiesta que *“el fin primordial sistemático de valoración que optimiza la aptitud del desempeño docente, en empleo del mejoramiento de instrucción brindada en las unidades educativas de los sectores”*. De acuerdo a esta postura se refiere al objetivo general que tiene un proceso de evaluación al espolear intereses por el progreso técnico y perfil de maestros; al favorecer las mejoras en la gestión administrativa formativa del centro educativo al beneficiar el orden integro de los estudiantes. Se logra añadir a las instituciones educacionales con principal ejecución, empleo sustantivo de enseñar, la propagación del conocimiento y la protección de la comunidad. Adicional para reconocer las exigencias del contexto mundial, internacional y local, deben asegurarse que la participación del talento humano es de alta aptitud, los mismos vienen a ser los maestros. ¿De qué manera el maestro logra la efectividad y es organizador e instructor de aprendizajes?, como parte de la contestación, valorar el desempeño a fin de lograr nivelar los productos descubiertos y marcar las extenuaciones y fortalezas del componente docente en mejora continua.

1.3 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, ¿Santa Elena, ¿Ecuador, 2017?

1.5 Justificación del estudio

El trabajo de indagación nominado liderazgo directivo y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, se efectúa considerando que no existe un liderazgo directivo para una adecuada administración.

Por ello, el presente estudio se justifica porque el directivo y docentes son los responsables de promover adecuadas prácticas en pedagogía, a su vez brindar estrategias, mecanismos, procesos y herramientas que se desarrollan en la cultura en altas expectativas y desarrollo de aprendizajes importantes para la planear, organizar; y, de cierta forma dirigir y controlar dentro del centro educativo.

En cuanto a la relevancia social del trabajo de investigación mantiene en gran calidad educativa que poseen el liderazgo directivo y desempeño docente para toda la sociedad educativa; puesto que permitirá coadyuvar a la calidad educativa, siendo pertinente para referenciar la calidad y progreso educativo adscritos al proyecto educativo institucional.

Como parte de justificar del presente estudio es práctico considerando que la gran relevancia de conocer y correlación de forma efectiva o denegación respecto al liderazgo directivo y el desempeño docente en centros educativos. Es necesario disentir con la organización de la cooperación vigente, establecen alcances o logros alcanzados, medibles para el cumplimiento de estrategias pedagógicas, académicas y administrativas.

Como parte de la defensa epistemológica en la labor investigativa tiene argumento que el proyecto será de gran motivación para los futuros investigadores que anhelan conocer sobre el líder directivo y desempeño por parte de maestros y de resultados que logran en el proyecto aportaran en el contingente de las teorías referentes a la materia a tratar en la investigación.

En cuanto a la relevancia teórica, se fundamenta en la caracterización de las fortalezas y debilidades que logran ser desarrolladas a partir del punto de vista teórica. Mediante el proyecto tendrá posibilidades de potenciar nuevos procesos de la planificación, organización y la gestión de recursos enfocados en el aspecto nombrados en la presente indagación.

En la unidad educativa Antonio Issa Yazbek, involucra establecer un horizonte más general acerca de la importancia del estudio sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente de esta forma ambos se deben beneficiar para lograr mantener un talento humano motivado dentro del Centro Educativo. Como parte de beneficiarios de esta investigación son los educandos, docente, representantes legales del centro educativo, lo que respecta a la relación de ambas variables y sus resultados servirá como guía implementando los enfoques para el futuro.

1.6 Hipótesis

General

Existen relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad “Educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Unidad “Educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.

Hipótesis de trabajo

- Concurre relación del líder dictador y el desempeño docente en la institución educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.
- No existe relación entre el líder autoritario y el desempeño docente en la Unidad “Educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.
- Existe relación entre el líder Democrático y el desempeño docente en la Unidad “Educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.
- No existe relación entre el líder Democrático y el desempeño docente en

- la Unidad “Educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.
- Existe relación entre el líder Liberal y el desempeño docente en la Unidad
- “Educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.
- No existe relación el líder Liberal y el desempeño docente en la Unidad
- “Educativa Antonio Issa Yazbek”, 2017.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación que existe en el liderazgo directivo y desempeño docente de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Santa Elena 2017

Específicos

1. Identificar el tipo de liderazgo que ejerce el directivo de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek.
2. Determinar el nivel de desempeño docente la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Santa Elena 2017.
3. Evaluar la relación que existe entre la dimensión del líder autoritario y el desempeño docente de los directivos de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek.”
4. Evaluar la relación que existe entre la dimensión del líder democrático y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”.
5. Evaluar la relación que existe entre la dimensión del liderazgo liberal en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek.”

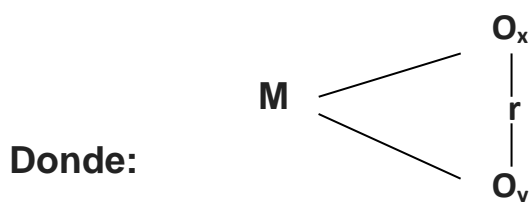
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Es de tipo no experimental, de incisión transversal, descriptivo correlacional; puesto que, no existe manipulación activa en ninguna variable; puesto que, se indaga instituir la correlación de ambas variantes medidas de la muestra, en el instante respecto al tiempo. Se logra observar a las variables, así se establecen en el entorno de forma natural y luego subsiguientemente analizarlas y por ende relacionarlas.

Mediante la investigación descriptiva se procederá a describir la variable liderazgo directivo, analizando la definición, las características y la tipología del liderazgo directivo.

Una vez descrita la variable uno, se procederá a describir la variable desempeño docente, realizando una descripción de cada uno de sus componentes tales como la organización de la labor, la gestión por sistema de enseñanza aprendizaje de la responsabilidad competitiva. De acuerdo a la indagación corresponde al diseño correlacional.



- M = Está constituida por 30 docentes de la U.E Antonio Issa Yazbet.
- OX = Liderazgo directivo
- OY = Desempeño docente
- r = Coeficiente de relación o nexa entre las dos variables.

El estudio y su tipo.

La investigación enmarca de tipo descriptivo. Según la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2014), *manifiestan que el estudio descriptivo correlaciona, posee el principal propósito es de identificar la correlación que antecede entre dos o más variables de estudio, como parte del contexto en exclusiva pretendiendo visualizar si están o no relacionadas y finalmente analizar los efectos de la correlación.*

Por su naturaleza, tiene enfoque cuantitativo considerando que incluyen las variables medibles o cuantificables, adquiriendo como intención primordial la aprobación o desaprobación de las hipótesis planteadas en el presente estudio; y, así determinando el grado de relación de ambas variantes, como son: líder directivo y desempeño de docentes, en todo lo que se identifica con el conocimiento del estilo del líder, de igual forma en el desempeño de los docentes continuamente y normada para comprobar si coexiste la relación entre dichas variantes.

2.3 Población y muestra.

De acuerdo al criterio de varios autores es preciso definir adecuadamente la población o universo de estudio. Wigodski, (2017) señala que *“la población como parte de un conjunto total de personas, objeto de estudio o medidas que tienen las características y cualidades más comunes y observables en un sitio y momento determinado”*. La población como parte del objeto de estudio, está compuesta por: 30 maestros que colaboran en la unidad educativa “Antonio Issa Yazbek”.

TABLA 1

IDENTIFICADOR DE LOS MAESTROS	TOTAL MAESTROS
Nombramientos	5
Nombramientos provisionales ganadores de concurso	6
Nombramiento provisionales no ganadores de concurso	9

Ocasionales	10
Total	30

Fuente: Información obtenida de la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”

La muestra es de 30 de maestros que trabajan en la institución.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

El procedimiento de datos del presente estudio se ha considerado las siguientes:

La encuesta que básicamente consiste en una serie de preguntas de forma escrita y verbal ejecutaba al talento humano con el objeto de lograr la explícita averiguación que se requiere para una indagación. Como parte de los datos obtenidos se logra ejecutando preguntas ordenadas dirigidas a muestra del estudio que representa al conjunto total de nuestra población objeto de estudio, es integrada por el talento humano o entidades, a fin de conocer opiniones, características, ideas o hechos. Hernández, Fernández & Baptista (2014).

2.4.2. Instrumento

Se empleó el cuestionario que se elabora ítems con el objeto de lograr indagación relevante del estudio. El Instrumento es semiestructurado para recolectar información sobre las variables planteadas en el estudio, estas son: el liderazgo directivo, misma que será medida bajo la escala de Likert, mediante el cual se aplica para medir las actitudes y opiniones, en este caso se usó para hallar el nivel de significancia de la variable liderazgo directivo, de igual manera para recolectar fundamentos representativos de la variante desempeño docente. Rensis (2012).

Las mediciones de las variables de estudio quedan en referencia de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo / En desacuerdo / De acuerdo / Totalmente de acuerdo

2.4. Validación-Confiableidad del Instrumento.

Es referida al grado del instrumento la cual mide las variables de estudio, de forma cuantitativa o cualitativa de los datos según lo establece la teoría de Valnes (2015), los resultados obtenidos de la validez en el presente estudio de cada instrumento, se dio mediante los criterios como la escala Likert.

2.5. Métodos de análisis de datos

Según el siguiente detalle, en relación a la presente investigación.

- Se empleó estadística descriptiva, mediante del análisis estratificado de las frecuencias que arrojan los gráficos y tablas.
- El análisis de correlación aplicado en el software (SPSS), versión 22, la base de datos es regresión d forma lineal.
- Para la prueba de las hipótesis se establece la relación entre las dos variables
- Para los niveles (significancia), dieron estos resultados: si es menor del valor 0,05, se dice el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación real) y 5% de posibilidad de error.

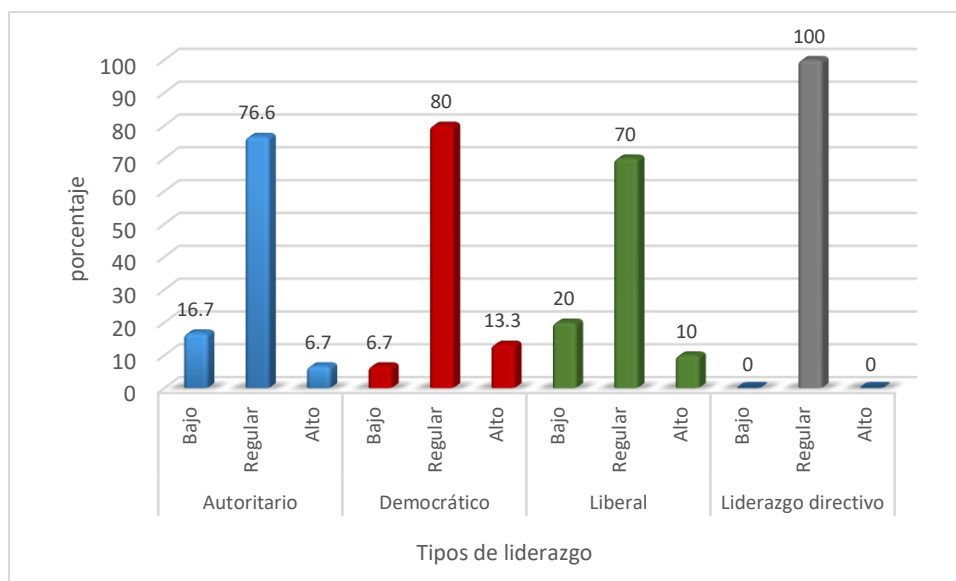
2.6 Aspectos éticos.

Las confiabilidades de los resultados generados del presente estudio son de propiedad intelectual, todos los referentes bibliográficos están citados respetivamente como la norma lo establece, considerando el respeto de ideologías, producciones, sistemas y las convicciones de cada autor. Las identidades del talento humano que se realizó la encuesta, están validadas para la privacidad de su identidad.

III. RESULTADOS

Figura 1

Tipo de liderazgo que ejerce el directivo de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Santa Elena 2017.



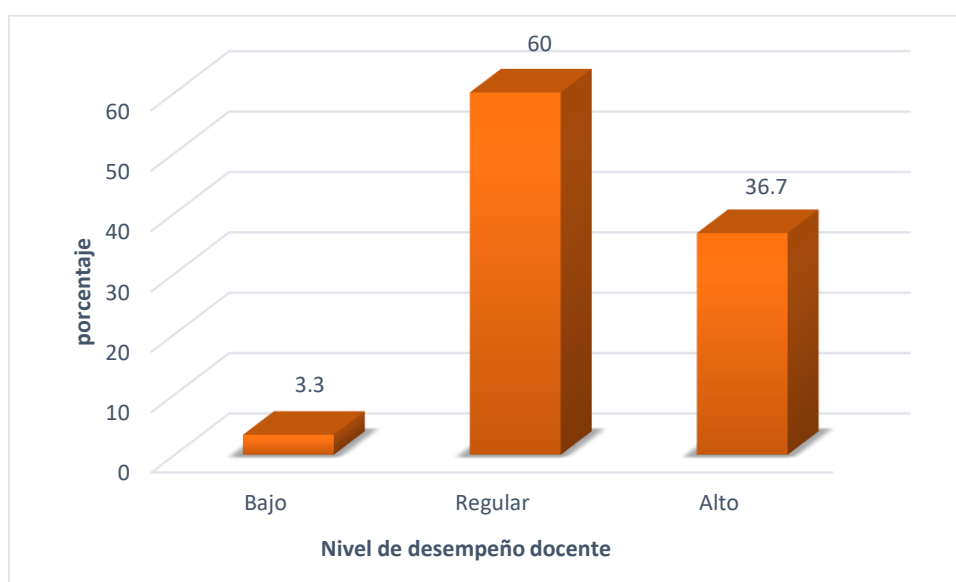
Fuente: Tabla 1

Descripción:

- En los resultados figura 1, se observa que en el tipo de liderazgo autoritario el 76.6% (23) de docentes presentan el nivel regular, luego el 16.7% (5) están en el nivel bajo y el 6.7% (2) están en el nivel alto.
- En el tipo de liderazgo democrático, el 80% (24) están en el nivel regular, luego el 13.3% (4) tienen el nivel alto y el 6.7% (2) presentan el nivel bajo.
- En el tipo de liderazgo liberal, el 70% (21) presentan el nivel regular, luego el 20% (6) tienen el nivel bajo y el 10% (3) están en el nivel alto.
- De manera general, en el liderazgo directivo, el 100% de docentes indican que están en el nivel regular.

Figura 2

Nivel de desempeño docente de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Santa Elena 2017.



Fuente: Tabla 2.

Descripción:

- En la figura 2, se tiene que el 60% (18) de docentes están en el nivel regular de desempeño docente, luego el 36.7% (11) presentan el nivel alto, y el 3.3% (1) tienen el nivel bajo.

Tabla 3
Correlación entre dimensión líder autoritario y desempeño docente.

		Desempeño docente
Líder autoritario	Correlación rho de Spearman	-0.454
	N	30

Descripción:

En la tabla 3, los resultados de la correlación rho de Spearman, indican correlación negativa moderada (-0.454) entre las variables, es decir a mayor liderazgo autoritario, bajo desempeño docente o menor liderazgo autoritario, mayor desempeño docente.

Tabla 4
Correlación entre dimensión líder democrática y desempeño docente.

		Desempeño docente
Líder democrático	Correlación de rho de Spearman	0.456
	N	30

Fuente: Tabla número 4

Descripción:

En la tabla 4, los resultados de la correlación rho de Spearman, indican correlación positiva moderada (0.456) es decir a mayor liderazgo democrático, mejor desempeño docente o menor liderazgo democrático, bajo desempeño docente.

Tabla 5
Correlación entre dimensión liderazgo liberal y desempeño docente.

		Desempeño docente
Liderazgo liberal	Correlación rho de Spearman	0.509
	N	30

Fuente: Tabla número 5

Descripción:

En la tabla 5, los resultados de la correlación rho de Spearman, indican correlación positiva moderada (0.509) es decir a mayor liderazgo liberal, mejor desempeño docente, o menor liderazgo liberal, bajo desempeño docente.

Luego, comprobamos la hipótesis:

Tabla 6
Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente.

		Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación rho de Pearson	0.448
	N	30

Fuente: Tabla número 6

Descripción:

En la tabla 6, los resultados de la correlación r de Pearson, indican correlación positiva moderada (0.448) es decir a mayor liderazgo directivo, mejor desempeño docente o menor liderazgo directivo, mal desempeño docente.

VI. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos en la correlación de Pearson, indican correlación positiva moderada (0.448) (como muestra la tabla 6). A mayor liderazgo directivo, superior es el desempeño docente, basado en la postura de Hogg y Vaughan (2011), en el liderazgo se relacionan con los miembros del equipo, donde son capaces de incidir en el resto del personal, para que reconozca los valores institucionales, actitudes y objetivos que se esfuerzan para lograrlos; cómo podemos observar que el liderazgo es una dependencia donde se forman grupos de colaboradores capaces de ser líderes, de transferir valores que sugiera, facilite y acceda al cambio dentro de las instituciones educativas.

Asimismo, Gago (2006) expresa respecto a la variable *liderazgo directivo en la administración de la gestión en la parte educativa, siendo un componente que determina en la planificación de estructura y del proceso, modelo interactivo, convicciones y actitudes de los maestros*. De igual forma incide de forma directa del desarrollo de aprendizajes, a través de visitas áulicas, valoración de las actividades pedagógicas de la comunidad educativa. Por consiguiente, el liderazgo ejercido por el directivo de la institución Antonio Issa Yazbek es: tipo de liderazgo autoritario el 76.6% (figura 1) de docentes presentan el nivel regular, el tipo de liderazgo democrático, el 80% están en el nivel regular, el tipo de liderazgo liberal, el 70% presentan el nivel regular, de manera general, en el liderazgo directivo, el 100% (figura 1) de docentes indican que están en el nivel regular.

La postura de Chiavenato (2002), indica que el *líder que es autocrático y dominante, es caracterizado porque da órdenes teniendo como expectativa del acatamiento pleno y ciego de colaboradores o subordinados*. Aquellos equipos regidos al liderazgo autócrata presentan significancia alta al veinticinco por ciento labor producida, y algunos signos de tensión, agresividad, frustración y la correlación entre las dimensiones: desempeño docente y líder autoritario, los

efectos de la correlación fueron de Spearman (RHO), indican correlación negativa moderada (-0.454) (muestra en la tercera tabla) entre variantes VI Y VD.

Entre la dimensión líder democrático y desempeño docente la correlación RHO de Spearman, indican correlación positiva moderada (0.456) (como se evidencia en la imagen 4) el efecto que refuerza con la teoría de Hernández (2006) manifiesta que *es el modo de orientación que consiente la participación del talento humano en el análisis del problema principales decisivas en el equipo de trabajo*. Con este resultado indica mayor participación de liderazgo democrático en la Unidad Educativa y generando nuevas estrategias para compartir entre todos los que integran la Institución.

Las dimensiones liderazgo liberal y desempeño docente, existe los resultados de correlación rho de Spearman, indican correlación positiva moderada (0.509) (como se muestra en la tabla 5) con la postura de Laissez Faire indica que en la sistémica autonomía para la adecuada toma de decisiones de forma individual o grupal, anunciando en ellas cuando el equipo lo requiere, esta emplea en escaso el poder.

V. CONCLUSIONES

- En la correlación r de Pearson, indican correlación positiva moderada es de (0.448), teniendo en cuenta que, a mayor liderazgo directivo, mejora el desempeño docente o menor liderazgo directivo, mal desempeño docente. La prueba de hipótesis de correlación el valor calculado, 2.65 es mayor al valor tabular 2.05; puesto que impugna hipótesis de forma nula; es decir, está tiene relación alta y reveladora de acuerdo a las dos variables.
- El tipo de liderazgo que aplica el director de la unidad educativa Antonio Issa Yazbek es: tipo de liderazgo autoritario el 76.6% de docentes presentan el nivel usual, luego el 16.7% están en el nivel bajo y el 6.7% están en el nivel alto. En el tipo de liderazgo democrático, el 80% están en el nivel regular, luego el 13.3% tienen el nivel alto y el 6.7% presentan el nivel bajo. En el tipo de liderazgo liberal, el 70% (figura 1) presentan el nivel regular, luego el 20% tienen el nivel bajo y el 10% (figura 1) están en el nivel alto. De manera general, en el liderazgo directivo, el 100% (figura 1) de docentes indican que están en nivel regular.
- El desempeño docente en la unidad educativa Antonio Issa Yazbek, se tiene que el 60% (figura 2) de docentes están en nivel habitual de desempeño docente, luego el 36.7% (figura 2) presentan el nivel alto, y el 3.3% (figura 2) tienen el nivel bajo.
- La relación que muestra la dimensión líder autoritario y desempeño docente los resultados de la correlación ρ de Spearman, indican correlación negativa moderada (-0.454) entre las variables; es decir a mayor liderazgo de estilo autoritario, bajo el desempeño en los maestros o menor liderazgo autoritario, mayor desempeño docente. La prueba de hipótesis de correlación el valor calculado, -2.70 es menor al valor tabular -2.05, por lo que se rechaza y es hipótesis nula, es decir, existe correlación significativa en las variables.

- La relación que existe en la dimensión líder democrático y el desempeño docente la correlación rho de Spearman, indican correlación positiva moderada (0.456) es decir a mayor liderazgo democrático, mejor desempeño docente o menor liderazgo democrático, bajo desempeño docente. La prueba de hipótesis de correlación el valor calculado, 2.71 es mayor al valor tabular 2.05; puesto que, se rechaza la hipótesis nula, es decir, concurre en la correlación demostrativa en las variables.
- La relación que coexiste entre dimensión liderazgo liberal y desempeño docente, los resultados de la correlación rho de Spearman, indican correlación positiva moderada (0.509) es decir a mayor liderazgo liberal, mejor desempeño docente, o menor liderazgo liberal, bajo desempeño docente. la prueba de hipótesis de correlación el valor calculado, 3.13 es mayor al valor tabular 3.13, puesto que se rechaza la hipótesis nula, es decir, consta correlación significativa en las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- La capacidad del desempeño docente establece el Ministerio de Educación mediante sus órganos intermedios, promueve a la formación y el aprendizaje continua en relación a liderazgo directivo, que conlleve a elevar la eficiencia en los diversos procesos de gestión. Así mismo conformar círculos de calidad con los rectores y directores, con la finalidad de intercambiar experiencias, socializar aprendizajes y elaborar proyectos de inversión.
- Hacer extensiva los resultados del presente estudio en la unidad educativa del ámbito territorial de Santa Elena, a fin de tomar decisiones correctivas para promover un liderazgo institucional eficiente que garantice la calidad de los servicios educativos.
- Priorizar en toda Unidad educativa la práctica del liderazgo transformador participativo que conlleve a promover un activo liderazgo pedagógico en los docentes. Se sugiere priorizar la siguiente acción: Despertar la conciencia de la necesidad de mejorar la escuela y las expectativas de mejores rendimientos, y lograr un consenso en motivación y sistemas de incentivos, controlar y evaluar progreso académico, mantener ambientes agradables, evaluar y controlar la práctica de los profesores y su respectiva retroalimentación.
- El presente trabajo de investigación establece el punto de inicio para sucesivos trabajos de investigación pedagógica y de gestión educativa de tipo experimental, dirigidos a rectores, directivos y docentes que buscan el mejoramiento institucional continuo con miras a la calidad educativa.

VIII. REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010) Liderazgo Directivo: Claves para una mejor Escuela.
Universidad de Toronto Canadá Recuperado de
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Alvarez, E. (2011). Liderazgo directivo en los centros educativos. Australia.
Recuperado de:
<https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/29039>
- Ayvar, Z. (2014). Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente. Villa María- Lima. Recuperado de file:///C:/Users/User-Pc/Downloads/1317-4834-1-PB%20(1).pdf
- Arias, A. & Cantón, I. (2007) La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. León (España): Universidad de León. *Revista de Educación*, 345, enero-abril 2008,229-254. Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de
http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf
- Andahuaylas. (2005). Liderazgo directivo y desempeño docente. Tesis Maestría
Recuperado de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf
- Almeyda Fernando (2006). Manual teórico practico de gerencia estratégica educativa. Abedul. Lima. Recuperado de
<http://trabajosahidetodo.blogspot.com/2016/07/impacto-del-liderazgo.html>
- Bernando, J. (1997) Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases. España:

Rialp. Recuperado de:
https://books.google.com.ec/books?id=dgBtDwAAQBAJ&pg=PA202&lpg=PA202&dq=Bernardo+1997+materiales+didacticos&source=bl&ots=0ZR1J2Snse&sig=ACfU3U1lkTj9zLN7ueLDcveTNC_RV-Dd7g&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiJk5rWnP7gAhVFzlkKHQuMDy8Q6AEwCHoECAYQAQ#v=onepage&q=Bernardo%201997%20materiales%20didacticos&f=false

Carbone, R. (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación - Universidad Alberto Hurtado. Recuperado de: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/viewFile/5511/4008>

De Donis, P. (2007). Liderazgo: el más común de los misterios o lo más misterioso. Guatemala: Universidad del Istmo.

ESPINOZA, A., 2010. Caso Ecuador. Seminario Internacional de Admisión y Nivelación a la Universidad en América Latina. Diagnóstico y Perspectivas. Quito: SENPLADES.

Estrada, L., (2013) El desempeño docente. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela
Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf

Fernández, F. (2001). Relación entre el estilo gerencial del personal directivo de las escuelas básicas de Altagracia de Orituco. Carabobo (Venezuela): Universidad de Carabobo, tesis de maestría. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/Quispe_qp.pdf

Fernández, J.C. (2007). La evaluación del desempeño docente y su impacto en el

mejoramiento de la calidad de la educación. San Fernando (Chile):
Universidad

La República. Referencia electrónica, recuperado el 18 de abril del 2010, de
<http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf>

Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica
movilizan en su desempeño profesional docente. (Tesis de Maestría)
España: Universidad Complutense de Madrid.

Gago, F. (2006). La dirección pedagógica en los Institutos de Enseñanza
Secundaria. Un estudio sobre
liderazgo educacional. Madrid: CIDE-Centro de Investigación y Documentación
Educativa, Ministerio de Educación y Ciencia.

Koontz, Harold., Weihrich Heinz 2006 Administración. Una perspectiva global.
McGraw-Hill, 12ª .edición, México, pp. 532

Hernández, E., Santo, N., y González, N. (2012). El Liderazgo. Psicología de los
Grupos y Organizaciones, 3, 1-28.

Horn, A. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar. Chile.
Recuperado de
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/116/143>

Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de
la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en
América Latina. Santiago, Chile: San Marino. Recuperado de
www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf

Jiménez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la
escuela. Infancia y Sociedad. 24, pp. 21-48.

Martínez, I. (2009). Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una

institución educativa pública. Distrito de Santiago de Surco. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4678>

Maxwell, J. (2007). El ABC del Liderazgo. Buenos Aires: Mundial Impresos.

Medina y Salvador, (2002) Antonio Medina, Francisco Salvador
Didáctica general, Pearson Educación, S. A., Madrid (2002) Google Scholar

Morroy, J. (2013) "Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente." Recuperado de <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>

MORENO, I. La utilización de medios y recursos didácticos en el aula. Publicación electrónica. 2004.
www.ucm.es/.../utilización%20de%20medios%20y%20recursos.pdf

Murillo, Javier (coord.) (2007a), Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar, Bogotá, Convenio Andrés Bello

Latorre, Antonio. (2005) La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa. Barcelona: Grao

Lewin et al., (1939) K. Lewin, R. Lippit, R. White Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates Journal of Social Psychology, 10 (1939), pp. 271-301

Parra, R. (2011) Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. Venezuela. Recuperado de [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-72)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)

Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del

Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo

Rincon, J. (2005). Tesis de Maestría: "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao Recuperado de http://biblioteca.educacion.unmsm.edu.pe/index.php?option=com_k2&view=item&id=121:relaci%C3%B3n-entre-estilo-de-liderazgo-del-director-y-desempe%C3%B1o-de-docentes-del-valle-del-chumbao-de-la-provincia-de-andahuaylas-juan-carlos-rinc%C3%B3n-chahuillco-2005&Itemid=194

Román, M., Murillo, F., (2008) RETOS EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA. Universidad Autónoma de Madrid, España.

Roo, A.(2013) Tesis de Maestría "influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente" Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf

Rojas, A. & Gaspar, G. (2006). Bases del liderazgo en educación. Santiago (Chile): OREALC/UNESCO.

Saravia, L., López, M., (2008) LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. PERÚ, UNA EXPERIENCIA EN CONSTRUCCIÓN. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 2

Segura, M. (2003) Perspectivas Teóricas para transformar la Gestión Docente en la Universidad de Carabobo. Tesis doctoral. Universidad de Carabobo. Mimeo.

Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2388>

Stegmann, T. (2004) Evaluación del Desempeño Docente. Antecedentes Históricos. Bases Psicológicas del Aprendizaje. Fundación SEBEC. Cienfuego.

Torres, J. (2008) Gestipolis, Recuperado el 2013 de diciembre de 04, de [www.Gestipolis/organización-talento/gestión del desempeño y sus comportamiento](http://www.Gestipolis/organización-talento/gestión%20del%20desempeño%20y%20sus%20comportamiento).

Thieme, C. (2006). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. Tesis doctoral Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/3958/cptj1de1.pdf?sequence=1>

Zamora, N. (2005). *El Liderazgo en el Clima Organizacional y sus Repercusiones en la Creación de Valor* (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/1135>

ANEXOS

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables Independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
VI LIDERZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo es un proceso de dominio social, a través, el talento humano reúne y activa la colaboración de otras para lograr metas y objetivos institucionales.	Esta referida a la muestra y al proceso del instrumento que se utilizó para el estudio de investigación. Como parte de muestra son los maestros de la unidad educativa en mención, se conoció la fiabilidad estadística de la herramienta que se empleó para la recolección de fundamentos, constan de 20 ítems, con cada indicador según a la dimensión.	Líder autoritario	Respeto así mismo y a los demás	01-02-03	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	
				Lealtad y compromiso	04-05		
				Profesionalismos	06-07-08		
			Líder democrático	Trabajo en equipo	09-10-11		En desacuerdo
				Capacidad de organizar y planificar	12-13-14		
				Toma de decisiones	15-16		
			Líder liderar	Criterios para decisiones	17-18		De acuerdo
				Capacidad para liderar	19-20		

VD DESEMPEÑO DOCCNETE	Son las actividades pedagógicas, durante la ejecución ejecutando el proceso del quehacer, se concreta en el cumplimiento de las atribuciones y funciones primordiales en sus resultados y así para lograr los objetivos, metas y logros en el nivel educativo donde se desempeñe. Dichas acciones poseen un carácter consistente de forma individual y trabajo en equipo. Torres, J (2008)	Se aspira conocer la incidencia significativa en los docentes, utilizando 20 ítems los cuales estarán distribuidos con cada indicador para evaluar las condiciones de esta variable.	Planificación del trabajo pedagógico	Características de estudiantes	01-02	Totalmente en desacuerdo
				Conocimientos según especialidad	03-04	
				Recursos pedagógicos	05-06	
				Criterios de instrumentos de evaluación de aprendizajes	07-08	En desacuerdo
			Gestión de los de proceso enseñanza aprendizaje	Clima laboral	10-11	
				Lenguaje claro preciso	12-13-	De acuerdo
				Gestión institucional	14-15	
				Responsabilidad es administrativas	16-17	
				Eficacia pedagógica	18-19	
				Prácticas de valores	20	

ANEXO

Instrumento de Recolección de Datos

Encuesta del liderazgo directivo para docentes

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, se está haciendo un estudio que busca relacionar el Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO	1	2	3	4
01	Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.				
02	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.				
03	Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.				
04	En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones				
05	Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.				
06	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.				
	Liderazgo Autoritario				
07	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia				
08	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional				
09	Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.				
10	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.				
11	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				
	Liderazgo Liberal				

12	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo liberal.				
13	Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo liberal.				
14	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.				
15	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.				
16	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.				
17	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.				
18	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.				
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.				
20	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.				

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, se está haciendo un estudio que busca relacionar el Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO				
01	Demuestra actitudes y valores, democráticos en su participación institucional.				
02	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.				
03	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.				
04	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.				
05	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.				
06	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.				
07	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.				
08	Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.				
09	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.				
GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE					
10	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.				
11	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.				
12	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.				

13	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional.				
14	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio afectivo y cognitivo.				
15	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.				
	RESPONSABILIDADES PROFESIONALES				
16	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).				
17	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.				
18	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.				
19	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.				
20	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.				

ANEXO Oficio de autorización de la investigación

Manantial de Guangala, 15 de septiembre de 2017.

MSc. Maritza Rocafuerte Orrala.

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ISSA YAZBEK"

Presente.

Por medio de la presente, nos permitimos solicitar autorización para llevar a cabo un proyecto de investigación titulado: "Liderazgo directivo y desempeño docente".

Nos presentamos ante usted como Lic. Miguel Angel Magallán Orrala y Lic. Jenny Maribell Pilay Tomalá, estudiantes de la Universidad de Posgrado "CESAR VALLEJO" Tumbes – Perú. El estudio a realizar es representativo para la tesis de Maestría dentro de la materia diseño de proyecto de investigación.

El proyecto a realizar consiste en investigar acerca de la Liderazgo directivo y desempeño docente. La investigación incluirá la aplicación de instrumentos de medición a fin de recabar la información necesaria.

Toda información proporcionada por cada sujeto de investigación será estrictamente confidencial.


Agradecemos de antemano su atención, quedamos de usted.

ATENTAMENTE,


Lic. Miguel Angel Magallán Orrala
Estudiante de la Universidad


Lic. Jenny Maribell Pilay Tomalá
Estudiante de la Universidad

Recibido


15/09/2017



UNIDAD EDUCATIVA "ANTONIO ISSA YAZBEK"

MANANTIAL DE GUANGALA - COLONCHE - SANTA ELENA

AUTORIZACIÓN

Lic. Miguel Angel Magallán Orrala y Lic. Jenny Maribell Pilay Tomalá
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO "CESAR VALLEJO"

Presente.

Por medio de la presente se les informa que el rectorado de la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" a cargo de la Master Maritza Rocafructe Orrala, autoriza a la Lic. Miguel Angel Magallán Orrala y Lic. Jenny Maribell Pilay Tomalá, estudiantes de la Universidad de Posgrado "Cesar Vallejo" Tumbes – Perú, a llevar a cabo un proyecto de investigación referente al Liderazgo directivo y desempeño docente y la aplicación de instrumentos.

Manantial de Guangala, 15 de septiembre de 2017.

ATENTAMENTE,


MSc. Maritza Rocafructe Orrala
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA



ANEXO Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek", Provincia de Santa Elena - Ecuador, 2017.				
PREGUNTAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	
PREGUNTA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" 2017? Santa Elena - Ecuador, 2017?	HIPÓTESIS GENERAL H ₁ : Existen relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad "Educativa Antonio Issa Yazbek" 2017. H ₀ : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad "Educativa Antonio Issa Yazbek" 2017.	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe en el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Santa Elena 2017.	VARIABLE: Liderazgo directivo Dimensiones Líder autoritario Líder democrático Líder liberal	Escala de medición Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
PREGUNTAS ESPECÍFICAS: • ¿Qué relación existe entre el líder autoritario y el desempeño docente en la Unidad "Educativa Antonio Issa Yazbek" 2017? • ¿Qué relación existe entre el líder Democrático y el desempeño docente en la Unidad "Educativa	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS • H ₁ : Existe relación entre el líder autoritario y el desempeño docente en la Unidad "Educativa Antonio Issa Yazbek" 2017. H ₀ : No existe relación entre el líder autoritario y el desempeño docente en la Unidad "Educativa Antonio Issa Yazbek" 2017.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Identificar el tipo de liderazgo que ejerce el directivo de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek. • Determinar el nivel de desempeño docente la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Santa Elena 2017. • Evaluar la relación que existe entre la dimensión del líder autoritario y el	VARIABLE: Desempeño docente Dimensiones Planificación del trabajo pedagógico Indicadores • Características fundamentales de sus estudiantes. • Conocimientos sobre el nivel, especialidad y las áreas curriculares • Desarrollo de estrategias, recursos y métodos didácticos para el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje.	Escala de medición Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo


MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” Manantial de Guangala –Santa Elena – Ecuador, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE EN ACUERDO	EN DESAFUEO	INCERTO	TOTALMENTE DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	Líder autoritario	Demuestra respeto a sí mismo y a los demás.	Sanciona una actividad destavorable en la institución actúa con justicia.					/		/		/				
			Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					/		/		/		/		
			Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					/		/		/		/		
			Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo.					/		/		/		/		
			La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo esta claramente definida.					/		/		/		/		
		Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso.	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas					/		/		/		/		
			Me siento muy útil en mi trabajo.					/		/		/		/		
			Mi trabajo bien hecho hace la diferencia					/		/		/		/		
			Demuestra su profesionalismo en todo momento.					/		/		/		/		
			Me siento pieza clave en la organización					/		/		/		/		

[illegible]

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	NEUTRO	DE ACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Características fundamentales de sus estudiantes.	Demuestra actitudes y valores, democráticos en su participación institucional.					/		/		/				
			Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.					/		/		/				
			Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.					/		/		/				
			Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.					/		/		/				
			Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.					/		/		/				
	Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Conocimientos sobre el nivel, especialidad y las áreas curriculares que enseña.	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.					/		/		/				
			Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio afectivo y cognitivo.					/		/		/				
			Contribuye a la elaboración de los instrumentos de gestión de la institución					/		/		/				


FIRMA DEL EVALUADOR


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo Ficha de instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO N° 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ADMINISTRACION EDUCATIVA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Nombre del experto | : Richard Josué Cruz Gonzales |
| 2. Grado Académico | : Doctorado en educación. |
| 3. Centro de Trabajo | : Docente de Universidad Cesar Vallejo. |
| 4. Nombre del Instrumento | : Cuestionario dirigido a los docentes. |
| 5. Propósito | : Validar el Instrumento dirigido a los docente con la finalidad de determinar la relación entre el Liderazgo directivo con el desempeño docente. |
| 6. Unidades de Análisis | : Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" |
| 7. Duración | : 25 minutos |
| 8. Muestra | : Comprende 30 docente. |
| 9. Descripción del Instrumento: | Consiste en 20 preguntas a los docentes con la finalidad de recoger información referente al Liderazgo directivo y desempeño docente. |
| Responsable | : Lic. Jenny Pilay Tomalá.
Lic. Miguel Magallán Orrala. |

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

- Se evaluará cada uno de los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Redacción clara y precisa

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Directivo y Desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta					Criterios de evaluación								Observación
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO DIRECTIVO	Líder autoritario	Demuestra respeto a sí mismo y a los demás.	Sanciona una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.						✓		✓		✓				
			Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.						✓		✓		✓				
			Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.						✓		✓		✓				
			Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo.						✓		✓		✓				
		Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso.	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo esta claramente definida.							✓		✓		✓			
			Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas							✓		✓		✓			
			Me siento muy útil en mi trabajo.							✓		✓		✓			
		Demuestra su profesionalismo en todo momento.	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia.								✓		✓		✓		
			Me siento pieza clave en la organización									✓		✓		✓	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, MSc. Ignacia Maritza Rocafuerte Orrala, Rectora de la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek", dejo constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que los investigadores Jenny Maribell Pilay Tomalá y Miguel Angel Magallán Orrala usaron para su trabajo de tesis Liderazgo directivo y desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por los referidos investigadores.

12 de diciembre del 2017


MSc. Ignacia Rocafuerte Orrala
Rectora

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO N° 02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ADMINISTRACION EDUCATIVA

I. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1. Nombre del experto : Rocafuerte Orrala Ignacia Maritza
 2. Grado Académico : Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional
 3. Centro de Trabajo : Rectora de Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek
 4. Nombre del Instrumento : Cuestionario dirigido a los Docente.
 5. Propósito : Validar el Instrumento dirigido a los docente
con la finalidad de determinar la relación entre el
Liderazgo directivo con el desempeño docente.
 6. Unidades de Análisis : Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek"
 7. Duración : 20 minutos
 8. Muestra : Comprende 30 docentes.
 9. Descripción del Instrumento: Consiste en 20 preguntas a los docentes
con la finalidad de recoger información referente al
Liderazgo directivo y desempeño docente
- Responsable : Lic. Jenny Pilay Tomalá.
Lic. Miguel Magallán Orrala

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

- Se evaluará cada uno de los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Redacción clara y precisa

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Directivo y Desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta					Criterios de evaluación								Observar			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
LIDERAZGO DIRECTIVO	Líder autoritario	Demuestra respeto a sí mismo y a los demás.	Sanciona una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.						✓		✓		✓		✓					
			Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.							✓		✓		✓		✓				
			Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.							✓		✓		✓		✓				
			Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo.							✓		✓		✓		✓				
			Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso.	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo esta claramente definida.						✓		✓		✓		✓				
				Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas							✓		✓		✓		✓			
				Me siento muy útil en mi trabajo.							✓		✓		✓		✓			
			Demuestra su profesionalismo en todo momento.	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia.							✓		✓		✓		✓			
				Me siento pieza clave en la organización								✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de respuesta					Criterios de evaluación								Observar		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI		NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Características fundamentales de sus estudiantes.	Demuestra actitudes y valores, democráticos en su participación institucional.																
				Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.															
			Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.																
			Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.																
	Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Conocimientos sobre el nivel, especialidad y las áreas curriculares que enseña.	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.																
Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que																			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Activ:
Ir a Cor

Yo, MSc. María Teresa Guale Tomalá, Rectora de la Unidad Educativa "San Alberto Magno", dejo constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que los investigadores Jenny Maribell Pilay Tomalá y Miguel Angel Magallán Orrala usaron para su trabajo de tesis Liderazgo directivo y desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017.

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por los referidos investigadores.

12 de diciembre del 2017


MSc. María Teresa Guale Tomalá

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ADMINISTRACION EDUCATIVA

I. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. Nombre del experto | : María Teresa Guale Tomalá |
| 2. Grado Académico | : Magister en Gerencia liderazgo educacional |
| 3. Centro de Trabajo | : Rectora /Unidad Educativa San Alberto
Magno |
| 4. Nombre del Instrumento | : Cuestionario dirigido a los Docentes. |
| 5. Propósito | : Validar el Instrumento dirigido a los docente
con la finalidad de determinar la relación
entre el Liderazgo directivo con el
desempeño docente. |
| 6. Unidades de Análisis | : Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek" |
| 7. Duración | : 20 minutos |
| 8. Muestra | : Comprende 30 docentes. |
| 9. Descripción del Instrumento: | Consiste en 20 preguntas a los docentes
con la finalidad de recoger información
referente al Liderazgo directivo y
desempeño docente |
| Responsable | : Lic. Jenny Pilay Tomalá.
Lic. Miguel Magallán Orrala. |

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

- Se evaluará cada uno de los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Redacción clara y precisa
 - Coherencia con indicadores

La confiabilidad